

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

**(Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group
di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
Jurusan Ekonomi Islam



Oleh:

**DEWI LESTARI
112411003**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

Dr. H. Imam Yahya, M.Ag.

Griya Pandana Merdeka Blok H.2 Rt/07 Rw/03 Beringin Ngaliyan Semarang 50000.

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.

Sawangan Elok BF-2 No.16 Duren Mekar Rt/4 Rw/7 Duren Mekar Bojongsari Depok.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi
An. Sdri. Dewi Lestari

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Dewi Lestari

NIM : 112411003

Jurusan : Ekonomi Islam

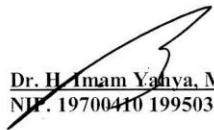
Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa
Korowelang Cepiring-Kendal).

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

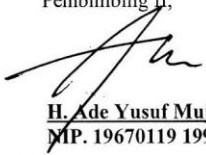
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I,


Dr. H. Imam Yahya, M.Ag.
NIP. 19700410 199503 1 001

Semarang, 30 Juni 2015

Pembimbing II,


H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.
NIP. 19670119 199803 1 002



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Ngaliyan Telp. (024) 7601291
Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Dewi Lestari
NIM : 112411003
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM** (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri
Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan
predikat cumlaude/ baik/ cukup pada tanggal :

29 Juli 2015

dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir Program Sarjana Strata Satu
(S1) guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi Islam tahun akademik
2015/2016

Semarang, 12 Agustus 2015

Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Siti Mujiбатun, M.A

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag

NIP. 19590413 198703 2 001

NIP. 19670119 199803 1 002

Penguji I

Penguji II

Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag

A. Furmudi, SH., M.Ag

NIP. 19690830 199403 2 001

NIP. 19690708 200501 1 004

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Imam Yahya, M.Ag

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag

NIP. 19700410 199503 1 001

NIP. 19670119 199803 1 002



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)**. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena pengupahan pekerja yang dilakukan pada usaha tersebut atas dasar borongan sesuai dengan ikan yang diproduksi. Pada usaha tersebut juga belum ada sistem pembagian pekerjaan buruh. Semua buruh melakukan pekerjaannya dari proses awal hingga proses akhir. Dengan tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut, maka antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama. Upah juga diberikan secara sepihak tanpa ada kesepakatan dari kedua belah pihak, sehingga ada salah satu pihak yang dirugikan.

Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal dan bagaimana nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan wawancara secara langsung dan observasi. Analisis data menggunakan pendekatan Deskriptif dengan menyesuaikan praktek pengupahan yang dijalankan oleh UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dengan perspektif Ekonomi Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.

Dalam pandangan Ilmu Ekonomi Islam pengupahan tersebut belum sesuai, karena masih ada salah satu pihak yang dirugikan. Seharusnya upah juga disebutkan sebelum pekerjaan dimulai artinya harus ada perjanjian di awal pekerjaan. Upah juga harus diberikan secara adil dan layak, sehingga upah tersebut cukup untuk memenuhi kehidupan pekerja sehari-hari. Kata kunci, upah dan nilai-nilai Ekonomi Islam.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satupun pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 07 Juli 2015

Deklarator



Dewi Lestari
112411003

MOTTO

عن جابر، رضي الله عنه ، قال : قال رسول الله
صلى الله عليه وسلم: خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

**Dari Jabir r.a. berkata: Rasulullah SAW
bersabda: sebaik-baik manusia adalah
orang yang paling bermanfaat bagi
manusia**

PERSEMBAHAN

Ku pesembahkan rasa syukur penyelesaian skripsi ini kepada Allah SWT

1. Untuk kedua orang tuaku yang telah banyak berkorban, hingga aku dapat menyelesaikan study ini. Terima kasih atas segala do'a yang selalu engkau panjatkan kepada-Nya untukku.
2. Para guru dan dosen pembimbingku yang telah meluangkan waktu untuk penulisan skripsi ini sampai selesai.
3. Segenap keluargaku yang telah banyak memberikan kata-kata untuk memberi motivasi kepadaku.
4. Kakak sepupu yang telah bersedia setiap saat untuk diajak berdiskusi.
5. Teman-teman dekatku (Aris, Leni, Ani dan Ligaya) yang selalu mau mendengar setiap keluhan kesah dan mau berbagi ilmu.
6. Teman-teman seperjuangan terutama EI A, kalian Luar Biasa.
7. Sahabat terdekatku yang selalu sabar menghadapi ego ku, yang bisa membuat aku tertawa sejenak melupakan beban yang ada.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW pembawa rahmat untuk semua makhluk dimuka bumi, beserta keluarga, sahabat dan kita sebagai ummatnya semoga kelak mendapat pertolongan di hari akhir nanti. Amin

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Akan tetapi, berkat kesabaran, kerja keras dan kesungguhan hati serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung sehingga penulis mempunyai semangat tinggi untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karen itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak. Terkhusus kepada:

1. Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang dan selaku dosen Pembimbing I.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam serta Bapak Furqon selaku Sekretaris Jurusan, atas kebijakan yang dikeluarkan khususnya yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
4. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga dan pemikirannya guna mendampingi dan menjadi teman diskusi untuk penulis.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak berbagi serta memberikan ilmu kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis yang telah banyak memberikan dan mencurahkan segala kemampuannya untuk memberikan fasilitas

dan memenuhi keinginan penulis. Tanpa semangat dan do'a mereka mungkin penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Mat Salim dan Bapak Toyib selaku Pimpinan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal serta seluruh karyawan, yang telah memberikan informasi terkait dengan apa yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Ekonomi Islam yang telah bersama-sama mencari ilmu dan saling memotivasi khususnya keluarga besar EI A 2011(Aris, Ema, Leni, Ani, Ligaya dkk) yang telah memberi warna di UIN Walisongo Semarang.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, hanya ucapan terima kasih dan do'a. Semoga jasa dan kebaikan semua pihak tersebut di catat oleh Allah SWT sehingga kelak mendapatkan tempat yang paling baik di sisihnya.

Dari penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Robbal'Alamin.

Semarang, 07 Juli 2015

Dewi Lestari
112411003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN ABSTRAK	iv
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Permasalahan	4
C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian	4
D. Tinjauan Pustaka	5
E. Metodologi Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	11

BAB II PEMBAHASAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Upah dan Upah Dalam Tinjauan Ekonomi Islam	13
B. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam	32
C. Hubungan Kerja Dalam Islam	44

BAB III PROFIL UMKM PRODUKSI IKAN TERI SALIM GROUP DAN SISTEM PENGIPAHAN

A. Profil UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group

1. Sejarah Singkat Berdirinya UMKM Produksi
Ikan Teri Salim Group 49
2. Letak Geografis Produksi Ikan Teri Salim
3. Group 50
4. Ruang Lingkup Bidang Usaha 50

B. Organisasi dan Manajemen

1. Struktur Organisasi 51
2. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 52
3. Jumlah Tenaga Kerja 53
4. Jam Kerja 55
5. Sistem Pengupahan 55

C. Proses Produksi

1. Bahan Baku 58
2. Uraian Proses Produksi 58
3. Mesin dan Peralatan 59

BAB IV ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI UMKM PRODUKSI IKAN TERI SALIM GROUP DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Sistem Pengupahan di UMKM Produksi

- Ikan Teri Salim Group 61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.¹ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas banyak maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha

¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPFE, 1987, h. 130.

melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.²

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran.

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk social tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

² *Ibid.*

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Pada produksi Ikan Teri Salim Group yang berada di Desa Korowelang, karyawan akan mendapatkan upah perminggu berdasarkan jumlah ikan yang tersedia untuk diproduksi. Namun, dalam proses produksi pekerja melakukan pekerjaannya dari proses awal sampai akhir tanpa adanya pembagian pekerjaan secara pasti. Tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut maka antara pekerja yang pemalas dengan yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama. Dengan sistem pengupahan yang dilakukan di Produksi Ikan Teri Salim Group tersebut ada nilai positif dan negatifnya bagi buruh maupun yang mempekerjakannya.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan pada Produksi Ikan Teri Salim Group yang berada di Desa Korowelang dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring ?
2. Bagaimana bentuk nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group?

C. Tujuan Dan Manfaat Hasil Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui proses penetapan upah yang dilakukan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal.
2. Untuk mengetahui keselarasan praktik bisnis yang dijalankan pada Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang dengan aturan Ekonomi Islam dalam sistem pengupahan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.
2. Bagi UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal diharapkan dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan untuk menetapkan upah yang wajar sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bukanlah yang pertama membahas tentang upah. Sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membahas tentang upah, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat dengan judul *“Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”*. Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.³ Perbedaan yang meninjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya.
2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Tri Lestari dengan judul *“Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya”*. Skripsi, Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2011, bahwa ketetapan Pondok Mulya dilihat dari sistem Ekonomi

³ Rian Hidayat, *“Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”*, Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau 2014.

Islam, dilihat dari sudut pandang: konsep adil dan layak. Adil, yaitu dengan memberikan upah tepat pada waktu pembayaran yaitu sebulan sekali, dengan cara perhitungan yang sesuai dengan semestinya tanpa ada yang dikurangi sesuai dengan kesepakatan kerja. Layak, dalam hal ini Yayasan Pondok Mulya dalam memberikan gaji Yayasan telah mengikuti standar yaitu standar UMR. Namun, belum mampu menerapkan gaji yang layak dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang cukup pangan, sandang, dan papan, karena jika dihitung dari besarnya gaji yang telah diterima hal ini belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.⁴ Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian penulis yaitu dari segi analisisnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan analisis kualitatif sedangkan yang dilakukan oleh Tri Lestari menggunakan analisis kuantitatif.

E. Metodologi Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Produksi Ikan Teri Salim Group yang berada di dekat sungai Bodri Desa Korowelang yang mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai nelayan. Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian kualitatif ini meliputi: jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

⁴ Tri Lestari, *“Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya”*, Skripsi Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.⁵ Penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi.⁶ Maka dari itu penulis ingin mendeskripsikan tentang cara pengupahan yang dilakukan pada produksi ikan teri yang berada di Desa Korowelang apakah sudah sesuai dengan Prinsip Ekonomi Islam.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel.⁷ Karena peneliti mempertimbangkan beberapa hal diantaranya karena keberagaman karakteristik dari setiap populasi. Mulai dari jenis kelamin, pendidikan dan factor usia.

⁵ Suharyadi dan Purwanto, *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2*, Jakarta: Salemba Empat. 2007, h. 23.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, Bandung: ALFABETA, 2010, h. 89.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 174.

a. Data Primer

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian.

Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai sarana pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti.

Dengan menggunakan dua sumber data tersebut diharapkan penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi.

a. *Interview* (Wawancara)

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat serta ide-idenya untuk menemukan permasalahan.⁸ Dalam melakukan wawancara ini, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat hal-hal penting yang dikemukakan oleh narasumber.

Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai cara pengupahan di Produksi Ikan Teri Salim Group. Adapun pihak-pihak yang di wawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah karyawan yaitu:

- 1) Dari pihak pimpinan.
- 2) Staf yang mengelola keuangan.
- 3) Karyawan yang bekerja di Produksi ikan teri tersebut serta dari slip gaji karyawan atau buruh.

⁸ Sugiyono, *Metode...*, h. 320.

b. *Observasi* (Pengamatan)

Untuk memperoleh informasi tentang cara pengupahan yang dilakukan pada Produksi Ikan Teri Salim Group penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung.

Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi social yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana social yang diteliti.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Analisis ini sangat penting dilakukan. Karena dengan analisis ini akan diketahui apakah praktik pengupahan karyawan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sudah sesuai dengan Ekonomi Islam.

F. Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan

Dalam bab ini terdiri dari: latar belakang masalah, perumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II. Pembahasan Umum Tentang Upah

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan pengertian tentang upah, upah dalam tinjauan ilmu Ekonomi Islam dan hubungan kerja dalam Islam.

BAB III. Profil UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dan Sistem Pengupahan

Pada bab ini terdiri dari profil dan ruang lingkup, organisasi dan manajemen, jumlah karyawan, jam kerja, sistem pengupahan pekerja dan proses Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang.

BAB IV. Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Bab ini bersisi analisis ekonomi Islam dalam pengupahan karyawan di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang.

BAB V. Penutup

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian, saran atau rekomendasi dari peneliti yang dapat berguna untuk pengembangan usaha Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang.

BAB II

PEMBAHASAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Upah dan Upah Dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi Islam

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁹ Sedangkan pengertian upah menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti factor produksi lainnya, tanaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah

⁹ *Ibid*, h. 1787.

¹⁰ Undang-undang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 20/06/2015, pukul 09.45.

uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.¹¹

Menurut Fiqh Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al- 'iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.¹² Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:¹³

1. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
2. *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* (yang memberi upah) dan *musta'jir* (yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah Fiqh Sunnah karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* dengan sewa-menyewa. Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemah kata *ijarah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia.

¹¹ Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 361.

¹² Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, h. 1

¹³ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 871.

Antara upah dan sewa ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.¹⁴

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat suatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan, karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.¹⁵

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara kedua belah pihak. Sementara itu, pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan

¹⁴ Suhendi, *Fiqih...*, h. 1-2.

¹⁵ J. T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, PT Intermedia, 1988, h. 11.

¹⁶ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Huququl 'Amil fil Islam*, Terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh", Cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007, h. 250.

syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.

3. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya Negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsure paksaan.

Pada dasarnya Ilmu Ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.¹⁷ Islam memiliki tujuan-tujuan syari'ah (*maqasid asy-syari'ah*) serta petunjuk operasional (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut selain mengacu pada kepentingan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik, juga memiliki nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosioekonomi serta menuntut tingkat kepuasan yang seimbang antara kepuasan materi dan ruhani.¹⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi

¹⁷ M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 4.

¹⁸ Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, Jakarta: Djambatan, 2001, h. 11.

masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian, Ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Quran, as-sunnah sebagai sumber utama sedangkan *ijma'* dan *qiyas* merupakan pelengkap untuk memahami al-Quran dan as-sunnah.¹⁹

Menurut Metwally, prinsip-prinsip ekonomi Islam secara garis besar yaitu:²⁰

1. Dalam ekonomi Islam, berbagai jenis sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia.
2. Islam mengakui kepemilikan pribadi dalam batas-batas tertentu termasuk alat produksi dan factor produksi. Kepemilikan individu dibatasi oleh kepentingan masyarakat dan Islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah.
3. Kekuatan penggerak utama ekonomi Islam adalah kerjasama.
4. Kepemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai capital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
5. Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan orang banyak.
6. Seorang muslim harus takut kepada Allah dan hari kiamat.

¹⁹ *Ibid.* h. 13.

²⁰ Zaenul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Pustaka Alfabet, 2002, h. 16-18.

7. Seorang muslim yang kekayaannya melebihi ukuran tertentu (*nisab*) diwajibkan membayar zakat.
8. Islam melarang setiap pembayaran bunga (*riba*) atas berbagai bentuk pinjaman.

Ada perbedaan pendapat yang besar dikalangan ahli ekonomi, baik dari kalangan Islam maupun dari kalangan non-Islam mengenai masalah seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan. Sebagian mengatakan upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup.²¹ Dari kalangan non-Islam seperti:

- 1) Thomas Aquinas berpegang pada gagasan upah yang layak, berpegang pada gagasan upah “layak” yang biasanya dikaitkan dengan soal pemerataan. Di lingkungan dunia Islam masalah moral jauh lebih dipentingkan daripada di dunia Barat, dan menurut pandangan umum tidaklah adil, bahkan tidak bisa diterima jika soal moral saja.²²
- 2) Teori Karl Max dalam pengupahan didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya, pendapat Karl Marx bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang .

²¹ Rahman, *Economic...*, h. 362.

²² Salim, *Bisnis...*, h. 106.

Pemikiran tentang upah dari kalangan Islam yaitu:

1. Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas social.²³ Allah menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia.

Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya.²⁴ Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada

²³ Charles Issawi, *An Arab Philosophy of History Selections From the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Sejarah, Jakarta: Tintamas, 1976, h. 23.

²⁴ *Ibid.* h. 99.

pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.

2. Ibnu Taimiyah juga menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai kompensasi ekuivalen yang diukur dari nilai ekuivalennya. Kompensasi tersebut merupakan fenomena yang baku dan relative bertahan lama karena merupakan suatu kebiasaan yang mapan, sedangkan just price lebih bersifat dinamis ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran dan juga dipengaruhi oleh keinginan seseorang terhadap aktivitas bisnis.²⁵

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf

²⁵ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 36.

kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.²⁶

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:²⁷

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.

2. Upah yang sepadan (*ajrul misti*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

²⁶ Departemen Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 504.

²⁷ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 194.

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:²⁸

- 1) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang dikontrak saja tanpa harus menyebutkan masa kontrak atau masa kerjanya.
- 2) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.
- 3) Transaksi *ijarah* yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaannya.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.²⁹ Sedangkan tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Dalam prakteknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:³⁰

- a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-jasa Tertentu.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia

²⁸ *Ibid.* h.193.

²⁹ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, h. 127.

³⁰ Lubis, *Hukum...*, h. 151-152.

untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaries, pengacara, dokter dll. Lazimnya, pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tariff untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya.

b. Perjanjian Kerja Perburuhan.

Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya, pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.

c. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana cara pemborong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting asil pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pemborongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja tersebut adalah:³¹

³¹ *Ibid.* h. 153.

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at, berguna bagi perorangan atau masyarakat.
- 2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas. Termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Dalam suatu program pengupahan dan penggajian, terdapat paling sedikit delapan komponen. Kedelapan komponen tersebut ialah:

- 1) Organisasi Administrasi Pengupahan dan Penggajian.

Dalam satuan kerja yang menangani kegiatan pengupahan dan penggajian itu harus dilakukan secara sistematis sehingga setiap orang mengetahui secara pasti:

- a) Wewenang, tugas dan tanggung jawabnya
- b) Saluran pertanggung jawaban yang terbuka baginya
- c) Saluran komunikasi yang dapat digunakannya
- d) Jaringan informasi yang harus diperhitungkan
- e) Kerja sama yang harus dibina dan dipeliharanya
- f) Sifat koordinasi yang mesti diperhatikan
- g) Bidang-bidang yang mungkin terjadi duplikasi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan.

2) Metode Pembayaran Upah atau Gaji

Pada dasarnya terdapat tiga metode pembayaran upah atau gaji, yaitu:

- a) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan jangka waktu tertentu.
- b) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- c) Kombinasi dari dua metode tersebut.

Pimpinan satuan kerja yang menangani pengupahan dan penggajian perlu mengetahui secara mendalam kelebihan dan kekurangan dari setiap metode. Dalam kondisi yang bagaimana satu metode tepat untuk digunakan.

3) Struktur Upah dan Gaji

Struktur yang baik adalah struktur yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang lumrah ditempuh untuk mencapai sasaran keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Adanya struktur tugas yang jelas yang perlu dipahami dan diterima oleh tenaga kerja yang melakukan berbagai jenis pekerjaan, akan memungkinkan pelaksanaan penilaian pekerjaan dengan obyektif .

4) Program Pengupahan dan Penggajian Sebagai Perangsang Kerja

Suatu program pengupahan dan penggajian hendaknya tidak di lihat dan diperlakukan semata-mata sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang digunakan oleh tenaga kerja demi kepentingan organisasi, akan tetapi juga sebagai salah satu cara untuk merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dengan kata lain, setiap tenaga kerja perlu memahami nilai upah dan gaji tidak semata-mata dari segi materi akan tetapi juga dari segi psikologi kerja.

5) Tambahan Sumber Pendapatan Bagi Tenaga Kerja

Suatu organisasi dapat menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para

karyawan. Misalnya bagi organisasi niaga, ada tiga bentuk yang digunakan untuk menambah sumber pendapatan tenaga kerja yang terdapat di dalamnya yaitu:

- a. Program pembagian keuntungan perusahaan tidak hanya dengan para pemilik modal tetapi juga dengan para karyawan
 - b. Pemilikan saham perusahaan
 - c. Pemberian penghasilan tambahan (bonus pada akhir tahun, masa cuti dan berlibur atas biaya perusahaan dll)
- 6) Terjaminnya Sumber Pendapatan dan Peningkatan Jumlah Imbalan Jasa

Setiap tenaga kerja ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan berbagai ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi, tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pendapatan yang tetap.

7) Kompensasi Bagi Kelompok Manajerial

Kelompok manajerial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Pentingnya peranan tersebut melahirkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang

menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntutan yang dipersyaratkan bagi para petugas operasional.

8) Prospek di Masa Depan

Dalam memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di bidang sistem pengupahan dan penggajian, maka perlu menggunakan tiga jenis orientasi waktu yaitu:

- a. Pengetahuan tentang sejarah organisasi.
- b. Orientasi masa kini.
- c. Orientasi masa depan.

Dengan menggunakan dimensi tiga waktu tersebut, di samping pengetahuan yang sifatnya teknis mengenai berbagai segi pengupahan dan penggajian orang yang bersangkutan akan dapat menyusun rencana dan program pengupahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para karyawan.³²

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

a. Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

³² Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987, h. 92-97.

Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

b. Upah Menurut Lama Kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelebihan dan kekurangan cara ini antara lain:

1) Kelemahan

- Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

2) Kelebihan

- Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodic.
- Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

c. Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol dibandingkan dengan karyawan muda (yunior). Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya, tetapi karena masa kerjanya.

d. Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan

adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.³³

Pengertian UMKM sesuai dengan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi criteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki,

³³ Martoyo, *Manajemen...*, h. 130-131.

³⁴ Undang-undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), diakses pada tanggal 28/06/2015, pukul 09.00.

dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

B. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Di dunia Islam faktor-faktor mikro dan makro ekonomi sepertinya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobillitas tenaga kerja, antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja, maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut. Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum factor-faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah factor-faktor itu akan berpengaruh besar di segi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya.³⁵

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-

³⁵ Salim, *Bisnis...*, h.105.

Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: “Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran”³⁶

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjaannya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.³⁷

³⁶ Departemen Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

³⁷ Lubis, *Hukum...*, h. 155.

Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:³⁸

1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya: *Dari Abi Saïd al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam..*³⁹

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta

³⁸ Hakim, *Prinsip-prinsip...*, h. 202.

³⁹ *Ibid.* h. 515-516.

memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

2. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.⁴⁰ Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرَقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه . وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي
هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عِنْدَ أَبِي يَعْلَى وَالْبَيْهَقِيِّ ،
وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ ، وَكُلُّهَا ظَعَافٌ .

Artinya: Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majjah). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra. menurut Abi Ya’la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.⁴¹

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992, h. 515.

alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.⁴²

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan yaitu:⁴³

a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang

⁴² Edwin Hadiyan, “*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.

⁴³ Rahman, *Economic...*, h. 363-364.

lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.

Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.⁴⁴ Oleh karena itu, al-Qur’an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:⁴⁵

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.⁴⁶

⁴⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Yogyakarta: PT BPFE, 1987, h. 129.

⁴⁵ Rahman, *Economic...*, h. 363-364.

⁴⁶ Departemen Republik Indonesia, *al-Qur’an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.⁴⁷

Adil dapat digolongkan menjadi empat yaitu:⁴⁸

1) Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.

⁴⁷ Wuryanti Koentjoro, "*Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

⁴⁸ Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Indonesia: PT Indeks, 2011, h. 54.

2) Keadilan Internal

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama (misalnya, apakah manajer penjualan dibayar adil bila dibandingkan dengan gaji manajer produksi?).

3) Keadilan Perorangan

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.

4) Keadilan Procedural

Keadilan procedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:⁴⁹

a) Adil Bermakna Transparan

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

⁴⁹ Sholihin, *Buku...*, h. 871-874.

b) Adil Bermakna Proporsional

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil.⁵⁰ Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan. Sementara itu, jerih payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besarnya upah. Meskipun benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah (tenaga), namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan dan bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut diperlukan. Oleh karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak merasa dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitasnya.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.* h. 365.

⁵¹ Yusanto dan Widjayakusuma, *Menggagas...*, h. 194.

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaannya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjaannya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

b. Kelayakan

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.⁵² Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan

⁵² Salim, *Bisnis...*, h. 107.

dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.⁵³

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Disamping itu, memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Demi kemakmuran dan kemajuan Negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum.⁵⁴ Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu:

1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu factor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang

⁵³ Rahman, *Economic...*, h. 365.

⁵⁴ Wuryanti Koentjoro, "Upah Dalam Perspektif Islam, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelompok barang yaitu: (a) makanan dan minuman; (b) bahan bakar dan alat penerangan; (c) perumahan dan peralatan dapur; (d) sandang atau pakaian; (e) lain-lain termasuk di dalamnya (biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan dan sebagainya).

2) Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk prosentase.

3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah semakin besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan.⁵⁵

⁵⁵ *Ibid.* h. 152-153.

Upah yang sesungguhnya akan berubah berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Menjadi kewajiban bagi setiap orang-orang yang beriman berusaha untuk berperan serta dalam membantu mengadakan perubahan terhadap keberadaan sistem upah yang tidak Islami dan tidak adil serta menggantinya dengan suatu sistem upah yang adil.⁵⁶

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

C. Hubungan Kerja Dalam Islam

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan. Islam

⁵⁶ Rahman, *Economic...*, h. 380.

menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Di dalam sebuah lingkungan pekerjaan maka sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain.⁵⁷ Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:⁵⁸

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
4. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

Kewajiban para pekerja harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja yaitu:⁵⁹

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.

⁵⁷ Rahman, *Economic...*, h. 384.

⁵⁸ Rahman, *Econimic ...*, h. 391-392.

⁵⁹ Lubis, *Hukum...*, h. 154.

3. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.

Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Sebaliknya seorang majikan Muslim dapat dikatakan orang yang beriman jika dia lebih mengutamakan kebaikan masyarakat termasuk orang-orang yang bekerja dengannya. Karena semangat berbuat baik dan cinta kepada sesama yang diajarkan Islam telah tumbuh dalam jiwa orang-orang yang beriman. Perhatian majikan terhadap pekerjaanya tidak hanya pada upahnya saja. Akan tetapi majikan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan para pekerjaanya dan berusaha agar pekerjaanya dapat merasa puas di lingkungan perusahaannya.⁶⁰

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja.⁶¹ Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan.

⁶⁰ Salim, *Bisnis...*, h. 110.

⁶¹ *Ibid*, h. 113.

Maka Islam memberikan Perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.⁶²

Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab Negara dalam menjamin sarana-sarana kehidupan dan istirahat bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya.⁶³ Jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering disingkat menjadi jamsostek (Pasal 1 ayat (1) UU Nomer 3 Tahun 1992) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁶⁴

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:⁶⁵

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Yaitu jaminan terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan yang meliputi:

- a) Biaya pengangkutan
- b) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan
- c) Biaya rehabilitasi

⁶² Rahman, *Economic...*, h. 389.

⁶³ al-Qarasyi, *Huququl...*, h. 252.

⁶⁴ Lubis, *Hukum...*, h. 157-158.

⁶⁵ *Ibid.*

d) Santunan berupa uang yang meliputi:

- Santunan sementara tidak mampu bekerja
- Santunan cacat sebagian untuk selamanya
- Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- Santunan kematian

2) Jaminan Kematian

Yaitu jaminan tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Keluarganya berhak atas jaminan kematian meliputi: biaya pemakaman dan santunan uang.

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak memungkinkan lagi baginya bekerja dalam hubungan kerja. Jaminan hari tua tersebut dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau setelah mencapai masa kepesertaan tertentu dalam program jaminan social tenaga kerja.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Yang dimaksud jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan terhadap pemeliharaan kesehatan tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.

BAB III

PROFIL UMKM PRODUKSI IKAN TERI SALIM GROUP

DAN SISTEM PENGUPAHAN

A. Profil perusahaan Produksi Ikan Teri Salim Group

1. Sejarah singkat berdirinya UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group

Pembangunan dan perkembangan Produksi Ikan Teri Salim Group merupakan salah satu bentuk dari keberanian dan keuletan dari pemilik dan staf-stafnya. Dari mulai pertama menggagas bisnis yang di jalannya sampai sekarang mereka dapat mengembangkan bisnisnya dengan membuka cabang usaha baru yang sejenis.

Sebelum Pak Salim dan kawan-kawannya mendirikan usaha tersebut, sebelumnya sudah ada tempat produksi ikan teri yang berada di Korowelang juga dan Pak Salim adalah salah satu karyawan di tempat tersebut. Akan tetapi beberapa tahun kemudian tempat usaha tersebut tidak beroperasi lagi, sehingga Pak Salim dan kawan-kawannya menganggur.

Harga ikan yang tidak stabil dan terkadang sangat rendah membuat para nelayan malas untuk bekerja. Karena biaya yang dikeluarkan untuk melaut tidaklah sedikit, harga ikan dengan biaya yang dikeluarkan tidak sebanding, dan akhirnya banyak warga yang menjadi pengangguran. Melihat fenomena tersebut Pak Salim memberanikan diri untuk

memulai lagi usaha yang pernah ditekuninya dan bekerjasama dengan kawan-kawan lamanya. Usaha tersebut selain tujuannya untuk memperoleh laba dari hasil produksi juga bertujuan untuk menserahterakan masyarakat yang berada disekitarnya. Pada tanggal 28 Agustus 2008 usaha Produksi Ikan Teri Salim Group mulai beroperasi hingga sekarang.⁶⁶

2. Letak Geografis Produksi Ikan Teri Salim Group

Berdirinya Produksi Ikan Teri Salim Group merupakan bentuk keberanian dari seorang Mat Salim yang menginginkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitarnya yang berada di Desa Korowelang, Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal. Berikut batas-batas dari tempat Produksi Ikan Teri Salim Group sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : tempat pelelangan ikan
- b. Sebelah selatan : lapangan sepak bola
- c. Sebelah timur : sungai kalibodri
- d. Sebelah barat : jalan

3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup bidang usaha pada UMKM ini merupakan usaha yang bergerak dibidang produksi. UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group bertindak sebagai pengolah bahan mentah menjadi barang setengah jadi. Sedangkan bahan baku di dapat dari para nelayan setempat, tetapi jika dari

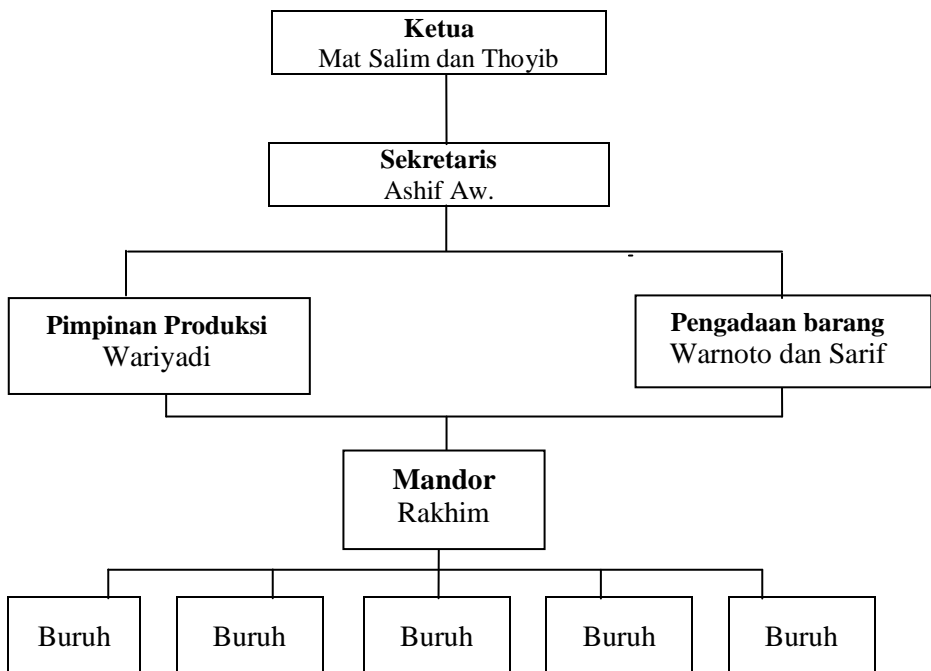
⁶⁶ Wawancara langsung dengan Bapak Thoyib, sebagai pemilik usaha, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

nelayan setempat tidak mendapat ikan teri atau hanya tersedia sedikit maka mereka membeli ikan di tempat lain yaitu dari Bandengan, Demak, Tawang, Batang dan Pekalongan yang sudah menjadi pelanggan tetapnya.

B. Organisasi Dan Manajemen

1. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan usaha di bidang Produksi ikan teri, maka dibentuk suatu struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group⁶⁷

⁶⁷ Data dari Bapak Ahif Aw., sebagai Sekretaris, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

2. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Pemilik atau ketua

Pemilik atau ketua bertugas mengamati dan mengontrol usahanya. Walaupun terkadang pemilik ikut andil dalam proses produksi. Karena di Produksi Ikan Teri Salim Group saat bekerja tidak membedakan mana bos dan mana karyawan, semua di anggap sama.

b. Sekretaris

Di produksi ikan teri salim group. sekretaris bertugas sebagai sekretaris juga sebagai bagian keuangan. Karena, sekretaris juga bertugas untuk mencatat keluar masuk barang, jam kerja, siapa saja yang tidak masuk bekerja, menghitung berapa jumlah upah pekerja dan juga yang memberikan upah kepada pekerjanya.

c. Pimpinan Produksi

Pimpinan Produksi bertugas mengatur jalannya produksi. setelah ikan berada di tempat, maka bagian produksi ini harus mengarahkan pekerja supaya ikan di rebus dengan takaran garam berapa kilo, saat proses penjemuran dia yang menentukan kapan saatnya di balik dan kapan proses penjemuran harus di angkat sampai dengan proses *packing*.

d. Pengadaan Barang

Bagian pengadaan barang memiliki tugas dalam pengadaan ikan. Bagian ini yang harus membeli hasil tangkapan ikan nelayan, jika nelayan setempat hanya sedikit maka bagian ini harus mencari di tempat lain yang sudah menjadi langganannya. Namun, bagian ini juga harus selektif dalam membeli ikan, bagian ini harus sudah paham mengenai mana ikan yang masih baik dan mana ikan yang sudah tidak layak untuk di produksi.

e. Kepala pekerja atau mandor

Bagian ini bertugas mengawasi para pekerja dalam proses produksi. Jika ada pekerja yang malas-malasan maka bagian ini berhak untuk menegurnya.

3. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sebanyak 30 orang, 20 orang pekerja laki-laki dan 10 orang pekerja perempuan. Semua pekerja tidak termasuk pekerja tetap, yang tetap hanya satu yaitu bagian sekretaris. Karena yang mendapat gaji bulanan hanya bidang tersebut. maksudnya semua pekerja boleh mempunyai pekerjaan lain selama usaha Produksi Ikan Teri Salim Group tidak ada bahan baku. Tetapi, pada saat ada bahan baku dan semua pekerja di beri informasi bahwa sudah ada lagi bahan baku tanpa ada paksaan semua pekerja berangkat atau masuk

bekerja. Karena, para pekerja sudah menganggap bahwa pekerjaan itulah yang sudah menjadi pekerjaannya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.⁶⁸

Adapun nama-nama pekerja yang bekerja di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sebagai berikut:

Tabel 1. Nama-nama Pekerja

NO	NAMA	JABATAN
1	Ashif Aw.	Sekretaris
2	Wariyadi	Pimp. Produksi
3	Warnoto	Pengadaan Barang
4	Sarif	Pengadaan Barang
5	Rakhim	Mandor
6	Dirin	Buruh
7	Zarou	Buruh
8	Sukis	Buruh
9	Heri A	Buruh
10	Sudar	Buruh
11	Aries	Buruh
12	Mul	Buruh
13	Kries	Buruh
14	Aripin	Buruh
15	Nariyo	Buruh
16	Didik	Buruh
17	Guntoro	Buruh
18	Parjo	Buruh
19	Japut	Buruh
20	Heri B	Buruh

NO	NAMA	JABATAN
21	Kona	Buruh
22	Mur	Buruh
23	Miatun	Buruh
24	Rokhatun	Buruh
25	Kuntiyah	Buruh
26	Pina	Buruh
27	Kursiyah	Buruh
28	Sundari	Buruh
29	Roliyah	Buruh
30	Supi'	Buruh

⁶⁸ Data dari Bapak Ashif Aw., sebagai Sekretaris, pada tanggal 15 Februari, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

4. Jam Kerja

Jam kerja di Produksi Ikan Teri Salim Group tergantung banyak sedikitnya ikan yang akan diproduksi. Oleh sebab itu, di tempat tersebut pembayarannya dengan sistem borongan. Jam masuk kerja juga tidak ditentukan secara pasti, hanya jika ada bahan baku datang maka para pekerja di beri informasi. Maka dengan sendirinya pada saat itu juga para pekerja langsung berangkat. Misalkan saja jam 10 bahan baku datang, maka jam itu pula para pekerja di suruh untuk berangkat.

Jam untuk selesai bekerja juga tidak di tentukan, dan para pekerja juga harus kerja cepat. Karena jika tidak cepat hasil produksi ikan teri kurang baik. Maka para pekerja akan di anggap selesai jika ikan teri sudah dalam proses packing. Tapi dengan melalui proses dan waktu yang tidak singkat.

5. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan di Produksi Ikan Teri Salim Group dibedakan menjadi 3 bagian, yaitu:⁶⁹

a. Sistem Bagi Hasil

Pemilik usaha dan staf akan mendapatkan keuntungan dari usahanya dengan sistem bagi hasil. Perhitungan bagi hasil tersebut akan dibagikan paling lambat tiga bulan sekali. Dari bagi hasil tersebut pemilik usaha

⁶⁹ Wawancara langsung dengan Pemilik UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri SALim Group.

akan mendapatkan bagian masing-masing $\frac{1}{4}$ dan staf akan mendapatkan $\frac{1}{8}$ dari keuntungan produksinya. Tetapi, pemilik usaha dan staf akan mendapat uang untuk kebutuhan keluarga Rp. 50.000,- per hari.

b. Sistem Bulanan dan Bagi Hasil

Dari semua pekerja, yang menjadi pekerja tetap hanya bagian sekretaris. Sekretaris akan mendapat gaji Rp. 600.000,- per bulan juga akan mendapat bagi hasil dari keuntungan produksi. Adanya perbedaan sistem upah di bagian sekretaris ini, karena sekretaris dianggap paling besar tanggungjawabnya. Selain bekerja menjadi sekretaris ia juga mendapat tugas untuk mengurus keuangan Produksi Ikan Teri Salim Group.

c. Sistem Borongan

Pada sistem ini, para buruh di beri upah setiap seminggu sekali pada hari jum'at. Para bekerja di hitung kerja borongan dengan ketentuan setiap 1kg di beri harga Rp. 550. Dibawah ini merupakan upah buruh selama satu minggu pada bulan Februari sebagai berikut:⁷⁰

⁷⁰ Daftar upah buruh UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group, tanggal 22-28 Januari 2015.

Tabel 2. Upah Buruh

NO	HARI	PRODUKSI	JAM KERJA	UPAH (Rp)	
				Pria	Wanita
1	Jumat	8,6 Kwintal	12	35.000	25.000
2	Sabtu	1,2 Ton	9	35.000	25.000
3	Minggu	2,5 Ton	15	65.000	50.000
4	Senin	1 Ton	11	30.000	20.000
5	Selasa	1,9 Ton	11	45.000	35.000
6	Rabu	-		-	-
7	Kamis	3 Kwintal	9	20.000	-

Jika pada hari senin bahan baku sebanyak 1 ton maka,

$$\text{Rp. } 550 \times 1000 \text{ kg} = \text{Rp. } 550.000$$

Pada hari tersebut hanya dikerjakan 11 buruh, maka $\text{Rp. } 550.000 : 11 = \text{Rp. } 30.000$ pekerja laki-laki dan $\text{Rp. } 20.000$ pekerja perempuan.

Maka, jika proses produksi ikan teri sebanyak 1 ton mampu diselesaikan pekerja selama satu hari, maka upah yang akan diterima pekerja $\text{Rp. } 30.000$, jika proses produksi selesai 2 hari upah para pekerja juga sama besarnya dengan upah yang selesai satu hari. Namun, jika keadaan sepi, UMKM tersebut tidak berproduksi setiap hari dan jika berproduksi pun bahan baku yang ada tidak sebanyak pada saat musim ikan teri.⁷¹

⁷¹ Wawancara langsung dengan Bapak Wariyadi, sebagai Pimpinan Produksi, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

C. Proses Produksi

1. Bahan Baku

Bahan baku di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group hanya ikan teri, untuk pencampurannya yaitu garam pada saat proses perebusan. Bahan baku di dapat dari para nelayan dan tugas pengadaan barang yang mencari atau membeli dari para nelayan langsung di pinggiran sungai. Tetapi dari bidang pengadaan barang, mereka juga mendapat ikan dari daerah lain melalui orang yang sudah menjadi langganan di daerah lain. Kekurangannya, jika barang dari tempat lain biasanya ikan dalam kondisi kurang baik, karena terkadang ikan tersebut sudah agak lama. Dan untuk mencegah pembusukan ikan teri biasanya diberi es dan garam. Hal itulah yang membuat hasil ikan teri kurang baik.

2. Uraian Proses Produksi

Pertama-tama ikan teri di cuci, setelah di cuci ikan di tata di atas rigen (tempat pengering). Setelah di tata di tempat untuk merebus diisi air dan tunggu sampai mendidih dahulu. Jika sudah mendidih ikan direbus kurang lebih 5 menit, lalu di angkat dengan menggunakan katrol. Setiap ikan yang di rebus sudah matang, sebagian dari para pekerja langsung mengeluarkan ikan rebusan dari tempat perebusan ke luar ruangan yang sudah di sediakan untuk proses penjemuran, dan begitu seterusnya sampai selesai.

Setelah ikan setengah kering, maka tugas pekerja adalah membalik ikan terinya. Proses tersebut tidak bisa dilakukan sendiri atau satu orang saja melainkan harus dua orang. Setelah ikan kering, ikan-ikan tersebut di bawa ke dalam untuk di packing. Proses packing pun tidak di lakukan oleh bidang packing, tetapi dilakukan oleh semua pekerja. Karena di usaha tersebut tidak di beri bidang khusus packing.⁷²

Setelah packing selesai, hasil produksi siap di kirim ke pabrik-pabrik di berbagai daerah tidak hanya di daerah Kendal saja tetapi sudah sampai ke Jakarta dan Rembang.⁷³

- a. Semarang: PT. Fu Shen Sea Food Indonesia
- b. Rembang : PT. ICS, PT. MIP (Marina Induk Prima)
- c. Jakarta : CV. Jaya Baru

3. Mesin dan Peralatan

Mesin yang di gunakan hanya mesin untuk pemompa air. Sedangkan peralatan yang di gunakan yaitu:

- a. Kompor : untuk merebus ikan teri
- b. Katrol : untuk mengangkat ikan yang sudah direbus
- c. Bambu : sebagai penyangga tempat penjemuran
- d. Rigen : tempat atau wadah untuk menjemur ikan

⁷² Wawancara langsung dengan Bapak Wariyadi, sebagai Pimpinan Produksi, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

⁷³ Wawancara langsung dengan Bapak Ashif Aw., sebagai Sekretaris, pada tanggal 15 Februari 2015, di Produksi Ikan Teri Salim Group.

- e. Blung : tempat untuk ikan yang belum di rebus
- f. Panci besar : untuk tempat perebusan ikan
- g. Timbangan : alat yang di pakai untuk mengukur massa hasil produksi saat packing

BAB IV
ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI UMKM
PRODUKSI IKAN TERI SALIM GROUP DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

A. Analisis Sistem Pengupahan di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group

Mekanisme pengupahan karyawan di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group yang berada di Desa Korowelang Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal ini menggunakan sistem upah borongan atau upah menurut hasil karena pemberian upah diberikan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Jum'at. Dimana para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan bahan baku yang ada untuk di produksi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

1. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group, tidak ada perjanjian tentang penetapan upah antara pekerja dengan pengusaha. Disana penetapan upah langsung ditetapkan oleh majikan dan dari sebagian pekerja disana tidak mengetahui berapa besarnya upah mereka.

Praktik yang dijalankan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum sesuai dengan ketentuan yang diberikan

Rasulullah, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Sebenarnya disana sudah ditetapkan seberapa besar upah yang akan dibayar kepada pekerja, penetapan upah disana berdasarkan per Kg. Setiap 1 Kg di beri harga Rp. 550,-. Namun, banyak pekerja disana yang tidak mengetahui ketentuan tersebut. Berarti UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group kurang dalam penyampaian penetapan masalah pengupahan. Padahal, masalah upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan.

Di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group upah pekerja selalu diberikan tepat waktu pada hari Jum'at. Walaupun dalam satu minggu hanya bekerja dua hari, upah tetap diberikan pada hari Jum'at.

Berikut penjelasan dari pekerja yang ada disana:

Pekerja A (wanita), selama dia bekerja disana kurang lebih sudah 3 tahun si A tidak mengetahui berapa upah yang ditetapkan per 1 Kg. Tidak ada perjanjian tentang upah ketika dia masuk kerja disana. Si A hanya mengetahui bahwa bekerja disana sistemnya borongan tanpa dia tahu berapa upah yang sebenarnya.

Pekerja B (laki-laki), dia bekerja disana sudah hampir 2,5 tahun. Si B tahu bahwa disana bekerja dengan sistem borong, tetapi dia tidak mengetahui berapa upahnya setiap per

1 Kg. pada saat dia mulai bekerja disana tidak ada perjanjian mengenai pekerjaannya.

Mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja, UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum baik karena pemberian besarnya upah tidak ada perjanjian diantara pengusaha dengan pekerjanya. Sementara, perjanjian mengenai besarnya upah sangat penting dalam hubungan pekerjaan. Dengan adanya perjanjian upah diawal, maka pekerja dapat melakukan tawar menawar mengenai upahnya. Sebab, di dalam Islam, pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

2. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah pekerja di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sudah memenuhi karakteristik Ekonomi Islam, karena di UMKM tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Walaupun pembayaran upah belum sesuai dengan hadis Nabi Muhammad Saw tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering, namun di sana tidak menunda-nunda pembayaran. Produksi Ikan Teri Salim Group selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah saw, yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُسْلِمُونَ عَلَى شَرِّ وَطْهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَدَّمَ حَلَالٌ أَوْ أَحَدًا أَحَدًا مَّا. رَوَاهُ سُنَنُ أَبِي دَاوُدَ

Artinya: *Dari Abu Hurairah ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda: Seorang muslim itu terikat kepada syarat yang telah disepakatinya, kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram (HR. Abu Daud).*

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari pihak Pimpinan Produksi yang mengatakan:

“pemberian upah disini menggunakan sistem borongan tetapi kami memberikan upah karyawan seminggu sekali pada hari Jum’at. Karena, bahan baku yang ada setiap harinya tidak menentu kadang sedikit kadang juga banyak. Jika produksinya banyak maka upah pekerja juga banyak jika yang ada sedikit juga upahnya sedikit. Jika sepi tidak ada ikan, maka karyawannya tidak bekerja”.⁷⁴

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang ada di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group yaitu:

⁷⁴ Wawancara dengan bagian Pimpinan Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal, tanggal 15 Februari 2015.

a. Keadilan

Keadilan dalam penetapan upah di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah yang sama sesuai dengan upah borongan. penentuan upah juga tidak berdasarkan harga pasaran yang ada. Upah ditetapkan secara sepihak oleh pimpinan. Antara gaji dibidang sekretaris, gaji bagian produksi dengan gaji bagian pengadaan barang tidak ada perbedaan. Padahal, tanggung jawab yang di pikulnya tidak sama.

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Karena, pada saat lembur sampai tengah malam per satu jam hanya dibayar Rp. 5000 untuk laki-laki dan Rp. 4000 untuk pekerja perempuan. Padahal, pekerjaan yang dilakukan sangat berat pada waktu lembur sampai tengah malam. Mereka harus bekerja cepat dan tidak mendapat tunjangan makan. Dan jika lembur sampai malam, biasanya sampai jam 3 pagi. Setelah itu, jam 7 harus sudah berangkat untuk melakukan proses penjemuran.

Sedangkan, penentuan upah di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum sepenuhnya menerapkan

sistem pembagian kerja. Walaupun sudah ada struktur organisasi untuk stafnya. Akan tetapi, pekerja atau buruh tidak ada pembagian kerja. Perbedaan upah tersebut hanya berlaku untuk staf saja. Sedangkan untuk upah buruh, tidak ada perbedaan tingkat upah. Karena, untuk proses produksi tidak ada pembagian pekerjaan. Buruh bekerja mulai dari proses awal hingga pengemasan. Hanya saja, untuk upah pekerja wanita lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Selisih upahnya yaitu sebesar Rp. 1.000,-.

Karena di sana tidak ada pembagian kerja, maka semua pekerja bekerja dari proses awal sampai pengemasan. Dengan kondisi yang seperti itu, maka kinerjanya akan kurang baik. Orang yang memiliki kepandaian juga akan sama dengan orang yang tidak pandai. Tidak ada kesempatan bagi pekerja yang pandai untuk bisa naik jabatan.

Sebenarnya untuk proses Produksi Ikan Teri terdapat beberapa tahapan, seperti:

- Pencucian ikan
- Menata Ikan di Rigen
- Bagian yang merebus ikan
- Bagian sortir, antara ikan teri dengan ikan yang tidak sejenis
- Bagian penjemuran ikan
- Pengemasan

Untuk perhitungannya setiap 1 Kg dipatok harga Rp. 550,-. Misalkan ikan tersedia 3 ton, maka $3.000 \text{ Kg} \times \text{Rp. 550} = \text{Rp. 1.650.000}$.

$\text{Rp. 1.650.000} : 26 \text{ Orang} = \text{Rp. 63.400,-}$ per orang.

*“sistem pengupahan pekerja yang dipakai di sini yaitu borongan, tetapi upahnya di hitung harian. Karena tidak ada ketepatan jam masuk kerja, jika ikan sudah ada kami hanya memberi informasi kepada pekerja lewat sms serta disuruh berangkat jam berapa gitu. Ketika kami menetapkan masuk kerja jam 2 siang, tetapi ada pekerja yang telat misalkan satu jam maka kami potong gaji. Agar pekerja yang sudah masuk duluan tidak iri”.*⁷⁵

Mekanismenya, pemilik usaha dan staf akan mendapat uang makan setiap hari dan akan mendapat uang bagi hasil. Biasanya bagi hasil tersebut dilakukan selambat-lambatnya 3 bulan sekali. Sedangkan untuk buruh, mereka akan mendapat upahnya per minggu setiap hari Jum'at.

b. Kelayakan

Produksi UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dalam menentukan upah pekerjaanya belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat

⁷⁵ Wawancara dengan pemilik UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal, tanggal 15 Februari.

tinggal. Sedangkan dari keterangan pekerja UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sebagian mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya terkadang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Untuk mencukupi kebutuhannya, terkadang pekerja mencari pekerjaan lain jika bahan baku sepi.

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Upah Minimum tersebut merupakan upah minimum perbulan yang sudah termasuk tunjangan dengan ketentuan bekerja 7 jam perhari dan 40 jam dalam seminggu. Upah minimum biasanya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat. Untuk UMK di wilayah Kabupaten Kendal pada tahun 2015 ini yaitu Rp. 1.383.000,-.⁷⁶

Jika dirata-rata, penghasilan pekerja belum memenuhi Standar Upah Kabupaten Kendal. Berikut uraiannya:

Dalam waktu satu minggu, jika pekerja laki-laki mendapat upah Rp. 315.000. untuk upah harian Rp. 125.000 dan upah lembur Rp. 200.000. Maka, Rp. 315.000 x 4 minggu = Rp. 1.260.000,-

⁷⁶ <http://daftar-lengkap-umk-kabupaten-jawa-tengah-2015>. Di akses pada tanggal 14-03-2015.

Sedangkan untuk pekerja wanita, upah harian Rp. 60.000 dan upah lembur Rp. 110.000 dalam satu minggu. Maka, $\text{Rp. } 170.000 \times 4 \text{ minggu} = \text{Rp. } 680.000$ satu bulan.

Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum memenuhi standar UMK. Padahal, jika upah didasarkan atas harga produksi, upah disana masih tergolong kecil. Karena, penjualan ikan teri per kilonya seharga Rp. 125.000.

B. Hubungan Kerja Dalam Islam

Selain upah pokok dan upah lembur, pekerja di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group tidak mendapatkan upah lainnya. Akan tetapi, setiap hari para pekerja mendapatkan jatah makan satu kali sehari. Pada saat Idul Fitri para pekerja mendapatkan THR berupa makanan pokok saja. Sedangkan pada saat Produksi Ikan Teri Salim Group tidak melakukan produksi agak lama, maka para pekerja disana akan diberi kebutuhan makanan pokok. Biasanya berupa beras 5 Kg dan mie instan 10 biji.

Di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group memang sudah cukup baik karena majikan memberi tunjangan. Akan tetapi, belum menerapkan jaminan social berupa layanan medis yang dapat digunakan sewaktu pekerja sakit ataupun jika terjadi kecelakaan saat bekerja.

Berikut penjelasan dari pemilik UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai Tunjangan atau jaminan social:

“kalau mengenai jaminan social disini belum ada. Seperti jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Tetapi, pada saat sepi seperti musim hujan saya memberikan tunjangan kepada pekerja dengan memberikan bahan makanan pokok yaitu beras dan mie instan. Saya memberikan itu, karena saya menganggap bahwa pekerja tersebut sudah menjadi tanggungan saya. Walaupun saya tidak membantu sepenuhnya, sekiranya saya sedikit meringankannya”.⁷⁷

Terdapat dua akad yang ada di praktikan di sana. Yaitu akad *ju'alah* karena disana berdasarkan perjanjian pemborongan kerja. Pekerja belum mengetahui secara pasti berapa upah yang akan diterimanya. Akad *ijarah* Produksi Ikan Teri Salim Group terdapat staf yang mendapat upah pasti dalam satu bulan. Karena semua pekerja mendapat upah secara borong kecuali bagian keuangan.

⁷⁷ Wawancara dengan pemilik UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal, tanggal 15 Februari 2015.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang pengupahan karyawan di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group yang berada di Desa Korowelang Cepiring-Kendal dalam perspektif Ekonomi Islam di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group kurang baik, karena majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Sehingga banyak pekerja yang tidak mengetahui secara jelas berapa upah kerjanya setiap 1 Kg-nya. Akan tetapi, UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dalam melakukan pembayaran upah pekerjaanya sangat baik. Karena, di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sudah melakukan pembayaran upah pekerja sesuai dengan perjanjian yaitu pada hari Jum'at sore pukul 14.00.
2. Jika dilihat dari Ekonomi Islam, UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum baik, karena nilai-nilai dalam Ekonomi Islam belum sepenuhnya terpenuhi. Konsep upah dalam Ekonomi Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak. Ketetapan upah pada UMKM Produksi

Ikan Teri Salim Group dilihat dari sudut pandang upah secara adil dan layak sebagai berikut:

- a. Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum mengikuti konsep adil. Karena, antara pekerja yang rajin dengan yang pemalas akan mendapatkan upah yang sama. Tidak ada perbedaan tingkat upah diantara para pekerja juga tidak ada pembagian pekerjaan. Semua dilakukan secara bersama-sama dari proses awal sampai proses akhir. Adil dalam Islam yaitu pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.
- b. Dalam menetapkan upah pekerja UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum baik, karena upah ditetapkan belum berdasarkan upah harga pasaran, tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK. Jika bahan baku yang diproduksi sedikit, upah pekerja belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun pada saat musim ikan teri, maka upah yang diperoleh pekerja sangat mencukupi untuk kehidupan sehari-harinya. Kelayakan dalam Islam meliputi cukup sandang, pangan dan papan dalam lingkup daerah tersebut.

B. Saran

Problem dibidang pengupahan para pekerja akan selalu ada. Krisis global dunia telah banyak membangkrutkan bisnis di dunia, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Pengusaha biasanya sangat meminimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan untung yang sebesar-besarnya. Yang membuat pengusaha melupakan hak-hak yang semestinya untuk para pekerjanya. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka penulis memberi saran:

1. Membuat pembagian kerja agar pekerja dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggungjawab pekerja dan kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya. Karena upah sebagai balas jasa atas tenaga yang telah dikorbankan, maka upah seharusnya dijelaskan secara rinci supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dan terdapat keterbukaan antara pengusaha dengan pekerjanya.
2. Dilihat dari harga barang produksi yang tinggi, hasil penjualan yang lebih dari Rp. 300.000.000 setiap tahun dan sudah mempunyai karyawan yang banyak maka sangat di sayangkan jika usaha tersebut belum berbadan hukum. Dari penulis menyarankan kepada pemilik usaha tersebut agar memberi upah pekerjanya secara adil dan layak sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. *Huququl 'Amil fil Islam*, Terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh", Cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007.
- Arifin, Zainul. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Pustaka Alfabet, 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: ALT_Art (j-ART), 2005.
- Hadian, Edwin. *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hidayat, Rian. *Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)*, Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2014.
- Issawi, Charles. *An Arab Phylosophy Of History Selection from the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. A. Mukti Ali, "Filsafat Islam Tentang Sejarah", Jakarta: Tintamas, 1976.
- Koentjoro, Wuryanti. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

Lestari, Tri. *Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*, Skripsi, Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonoomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT BPFE, 1987.

Masyhur, Kahar. *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.

Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin, “Doktrin Ekonomi Islam”, Jilid 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, PT Intermasa, 1988.

Siagian, Sondang P. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987.

Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, Bandung: ALFABETA, 2010.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Suharyadi dan Purwanto. *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi ke-2, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Sumarsono, Sonny. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Syafe'i, Rahmat. *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia. *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, Jakarta: Djambatan, 2001.

Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia. *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Undang-undang Ketenagakerjaan, Diakses pada tanggal 20/09/2015, Pukul 09.45.

Undang-undang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM), diakses pada tanggal 28/06/2015, pukul 09.00.

DAFTAR WAWANCARA:

A. Profil Perusahaan

1. Sejarah berdirinya Salim Group
2. Visi dan misi Salim Group
3. Struktur Organisasi Salim Group
4. Jumlah karyawan Salim Group
5. Semua karyawan berstatus karyawan tetap atau ada yang hanya sementara

B. Aspek Keadilan

1. Perhitungan gaji karyawan di tetapkan atas dasar apa ?
2. Apakah ada perbedaan gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja ?

C. Aspek Kelayakan

1. Berapa jam karyawan bekerja dalam satu hari ?
2. Karyawan bekerja dengan hitungan perhari atau borongan ?
3. Selain gaji pokok apakah ada gaji lembur, bonus dan tunjangan hari raya ?

D. Aspek Perjanjian Kerja

1. Sebelum karyawan mulai bekerja, apakah ada perjanjian kerja ?
2. Sebelum karyawan mulai bekerja apakah ada tawar menawar upah ?
3. Berapa gaji pokok karyawan ?

Kendal,

()

DAFTAR WAWANCARA:

1. Menurut saudara, dengan sistem pengupahan yang diberikan secara (harian, mingguan, borongan) apakah keberatan atau tidak ?
2. Menurut saudara, dengan gaji yang saudara terima apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari ?
3. Menurut saudara, apakah tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan gaji yang diberikan ?
4. Sebelum masuk kerja, apakah ada tawar menawar upah atau karyawan hanya mengikuti ketentuan dari pemilik saja ?
5. Berapa gaji yang saudara terima ?

Kendal,

()

BIODATA MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Lestari
Tempat Tanggal lahir : Kendal, 02 Desember 1993
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Ds. Kalirandugede Rt/Rw. 003/002 Kec.
Cepiring Kab. Kendal
No HP : 0856-4291-1937

Nama Orang tua

Ayah : Muhtar
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Siti Asiyah
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : Ds. Kalirandugede Rt/Rw. 003/002 Kec.
Cepiring Kab. Kendal.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 07 Juli 2015

Yang Menyatakan

Dewi Lestari
NIM: 112411003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Lestari
Tempat/ tanggal lahir : Kendal, 02 Desember 1993
Agama : Islam
Alamat : Ds. Kalirandugede Rt/Rw. 003/002 Kec.
Cepiring Kab. Kendal

Menerangkan dengan sesungguhnya

Riwayat pendidikan

A. Pendidikan formal

1. TK Mekar Sari Korowelang Kulon tahun 2003
2. Tamat SDN 2 Korowelang Kulon tahun 2004
3. Tamat MTs NU Nurul Huda Semarang tahun 2007
4. Tamat MA NU Nurul Huda Semarang tahun 2011

B. Pendidikan non formal

1. Lulus Pondok pesantren Al Ishlah Semarang tahun 2010

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya.

Hormat saya,

Dewi Lestari
NIM 112411003